



Druga do zakładu w jesiennej oprawie. (fot. J. Stalbiers)

Nowe władze ZSMP

Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza organizacji młodzieżowej KZP która odbyła się w dniu 10 października br. dokonała podsumowania dwuletniej działalności i wybrała nowe władze.

Na ostrzeżeniu minionego kadencji organizacji młodzieżowa odniosła istotne sukcesy organizatorsko-wychowawcze.

Z połączenia siły uczestniczyła w ogólnopolskim procesie realizacji Uchwały VII Zjazdu PZPR w osiągnięciach na tym polu organizacji ma swój niezaprzeczalny wkład. Rozwijała się stale w kierunku socjalistycznej, wszechstronnej twórczości, turnieje młodych mistrzów gospodarki, narciarski zjazd młodzieży, olimpiada Wiedzy Społeczno-Politycznej, osiadczenia wsielskich uwagań w pracy zawodowej i społecznej — to konkretne efekty pracy organizacji ZSMP KZP.

Organizacja młodzieżowa przyjeżdża na siebie obowiązki i uświadomiła odpowiedzialność za przyszłość naszej Ojczyzny. Przyjmuje na sie-

bie coraz to trudniejsze zadania, które chce wykonać tak, aby nie zawieść PZPR.

Kończąc się kadencję w opinii Zarządu Zakładowego i KZP należy uznać za pomyślną. W okresie tym powołano do życia 3 kółła Zdobycia II miejsce w wspólnym zawodzie młodzieżowym oraz medal TMMG. Indywidualne odznaczenia przyznane przez ZW ZM ZSMP wyróżnienia to także tytuł jako wyróżnienie „1” w zawodach młodzieżowej KZP. Aktualnie organizacja liczy 298 członków. W okresie dwóch lat nastąpił wzrost szeregow organizacji o 960 proc. Na nowym poziomie członków organizacji ZSMP — obywateli lub kandydatami PZPR jest 73, co stanowi 24 proc. Ważnym czynnikiem wychowawczym przy naszem konkretnym efekcie ekonomicznym i moralnym jest udział członków ZSMP w czynach „dni” w zawodach i produkcyjnych. W okresie konferencji się kadencji członkowie organizacji w sprawie młodzieży w wykonaniu przedłożyli na ogólną kwotę 3.826.547 zł. W czynie

społecznym wypracowano wartość 898.426 zł.

Mitym akcentem Konferencji było wręczenie kilkunastu członkom organizacji brązowych, srebrnych i złotych odznak „Młodzież dla Postępu”.

NOWO WYBRANY ZARZĄD ZAKŁADOWY ZSMP KZP:

Przewodniczący Zarządu Zakładowego ZSMP — kol. Bogusław Dadok, wiceprzewodniczący ds. organizacyjnych — kol. Robert Bożek, wiceprzewodniczący ds. społeczno-zawodowych — kol. Ryszard Paprocki, wiceprzewodniczący ds. kultury i sportu — kol. Bogna Ralska, wiceprzewodniczący ds. ideowych — kandydatki — kol. Czesław Karasiewicz.

CZŁONKOWIE: Helena Białiarz, Kazimierz Słajak, Jadwiga Suska, Zbigniew Rolnicki, Teresa Knapka, Mieczysław Kosinski, Jan Węgrzynowski, Czesław Lankowski, Kazimierz Masłna.

(Ciąg dalszy na str. 2)



ORGAN PRASOWY SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY, GAZETA ODZNACZONA ODZNAKĄ HONOROWĄ „ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA GÓRZOWSKIEGO” I ODZNAKĄ „ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA ZIELONOGORSKIEGO”

Nr 21 (128) KOSTRZYŃ 26 X — 9 XI 1977 R Cena 1 zł

Konferencja sprawozdawczo-wyborcza Komitetu Zakładowego PZPR Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych

Zakładowa Konferencja Partijna, która odbyła się w dniu 14 października br. była wielkim wydarzeniem w życiu polityczno-gospodarczym Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Udział w Konferencji wzięli: Sekretarz KW PZPR Gorzów Wlkp. tow. L. JARASZKIEWICZ, Szefer WSKW Gorzów Wlkp. tow. A. KU BIAK, I Sekretarz KM PZPR Kostrzyn n/O tow. J. ZARSKI, Dyr. Wydz. Planowania UW Gorzów Wlkp. tow. W. MUSZYŃSKI, Sekretarz UM Kostrzyn n/O tow. J. CZERSKI, Dyrektor KZP tow. K. RAPACZ.

Zakładowa Konferencja Partijna była podsumowaniem działalności polityczno-gospodarczej i społecznej Podstawowej Organizacji Partijnej Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych za okres lat 1974 — 1977. Wytoczyła ona jednoznacznie podstawowe kierunki dzia-

łania, które należy podjąć w okresie następnym lat. Wysoka odpowiedzialność partyjna i waga odbytej podczas Konferencji dyskusji i postanowień tkwi w tym, że szczególny jest okres, który Partia nasza przeżywa w minionym okresie i trudne oraz odpowiedzialne zadania musimy wykonać w perspektywie najbliższych lat.

Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza wybrała Komitet Zakładowy w następującym składzie:

I Sekretarz KZP tow. Mirosław KIJANKA, II Sekretarz KZP tow. Stefan SAWICKI, III Sekretarz KZP tow. Cezary SŁAWIŃSKI, Członkowie KZP: tow. Janina ADAMKIEWICZ, tow. Jan ANDRZEJEWSKI, tow. Andrzej BIBUNIAK, tow. Bogusław DADOK, tow. Tadeusz DRYNDA,

tow. Czesław KARASZKIEWICZ, tow. Józef KACZOROWSKI, tow. Roman KOŁODZIEJCZYK, tow. Zofia KRZYŻANOWSKA, tow. Maciej KWIAKOWSKI, tow. Stanisław BOREK, tow. Bernard GOLBERG.

Calokształt działalności Komitetu Zakładowego PZPR w kończącej się kadencji był zgodny z uchwałą przyjętą na ostatniej konferencji sprawozdawczo-wyborczej oraz konferencji sprawozdawczej z roku 1976.

W minionym okresie poprawił się styl i metody pracy Komitetu Zakładowego i Egzekutyw OOP. Nastąpiła dalsza aktywizacja wszystkich członków Komitetu Zakładowego oraz Oddziałowych Organizacji Partijnych.

Redakcja szerzej omówi Konferencję oraz poruszone zagadnienia w następnych wydaniach gazety.

Inauguracja nowego roku szkolenia partyjnego

Celem szkolenia partyjnego jest dostarczenie studentom aktualnej programem sumy wiadomości oraz kształtowanie postaw i wzajemnych emocjonalnie i rozumowo z socjalistyczną rzeczywistością Polski Ludowej. Należy przy tym pamiętać, że punkt ciężkości przesunąć się coraz wyraźniej z zadań domowych na kształcenie i wychowanie.

Poprzedzając należy wyrazić uśmiech i zainteresowanie ocenianiu zjawisk politycznych i społecznych zachodzących w codziennym życiu. Kształtowało ogólny zaangażowanie postawy oraz wywarła motyw i gotowość do działania w kierunku usuwania ujemnych zjawisk w zakładzie pracy czy też w środowisku zamieszkania. Jednym z ważniejszych zadań szkolenia partyjnego jest utrwalenie i umocnienie przekonań związanych z ideologią partii oraz podejmowania wysiłków zmierzających do zmiany przekonań i postaw obywateli lub pracowników naszej rzeczywistości.

Na podstawie przeprowadzonych analiz szkolenia partyjnego w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych oraz wieloletnich doświadczeniach w tym względzie można stwierdzić, iż nie są to zadania proste ani łatwe. Decydująca rola, jaką odgrywa niewątpliwie wy-

kładowca szkolenia partyjnego, jest do tegoż wieloletnie doświadczenie i polityczno-społeczna, autentyczne zaangażowanie, umiejętność przekazywania i pozyskiwania słuchaczy dla realizacji zadań wychowawczych przez partię, umiejętność nawiązywania kontaktu ze słuchaczami i oddziaływanie na ich sferę emocjonalną warunkująca pożądane efekty.

Dlatego też podczas inauguracji nowego roku szkolenia partyjnego, jaka miała miejsce w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych w dniu 28 września br., Egzekutywa Komitetu Zakładowego PZPR zwróciła szczególną uwagę na wykładowców tegoż szkolenia. Poznanie i zebranie zasad marksizmu-leninizmu, stała praca nad podnoszeniem swego poziomu intelektualnego oraz zwiększenia działalności wykładniczej i nowatorskiej na polu Partii wśród bezpartyjnych — należało do podstawowych statutowych obowiązków każdego członka naszej organizacji.

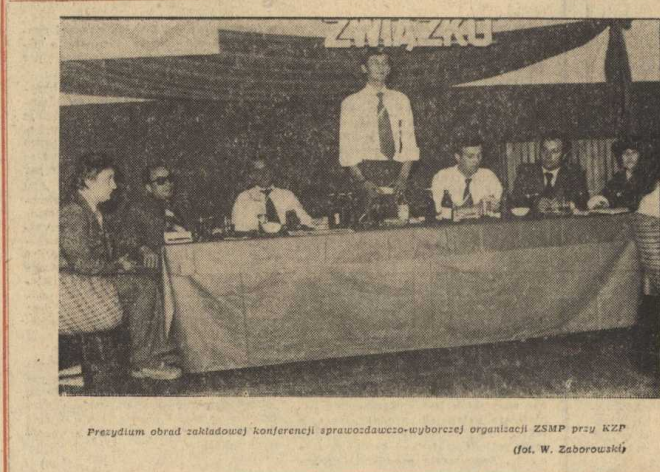
Mając na uwadze doniosłość odpowiedzialność wynikających z zadań, Egzekutywa KZP PZPR Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych po szczegółowej analizie kandydatów, postanowiła nowożytność tow. STANISŁAW BOREK, MARIAN NIEZNAŃSKI,

ZBIGNIEW TURKIEWICZ, RYSZARD KOWALSKI, FRANCISZEK GARDZIELEWICZ, CZESŁAW WOJCIECHOWSKI, WŁADYSŁAW MYŚONA, EUGENIUSZ BERMAT, ZYGMUNT ZIELIŃSKI, ANDRZEJ WŁODARCZYK, CEZARY SŁAWIŃSKI, STEFAN SAWICKI, TADEUSZ TERAZNIEWSKI, ROMAN KOŁODZIEJCZYK, JAN NAKONIECZNY, MICHAŁ HAJDASZ, ROMAN TOBOLA — funkcje wykładowców szkolenia partyjnego.

Powysze nominacje wreczył sekretarz KZP PZPR tow. MIROSLAW KIJANKA.

Dyskusja nowo nominowanych lektorów, jaka miała miejsce podczas inauguracji nowego roku szkolenia partyjnego utwierdziła w przekonaniu że efektywność szkolenia partyjnego zależy od wielu złożonych czynników, jak np. od warunków lokalowych, zainteresowania słuchaczy przedmiotem, stoniam ich zmechanizacji (na ogół zajęcia odbywają się na całodziennej pracy), od wyposażenia w środki dydaktyczne i pomoce naukowe itp.

Rozwiązaniu powyższych problemów oraz zagadnieniom metodycznym szkolenia i zdobywaniu wiedzy polityczno-społecznej przez słuchaczy należy poświęcić więcej uwagi w nowym roku szkolenia partyjnego.



Prezydium obrad zakładowej konferencji sprawozdawczo-wyborczej organizacji ZSMP przy KZP (fot. W. Zaborowski)



Moment wręczenia najlepszemu aktywistom ZSMP Złotych Odznak „Młodzież dla Postępu”. Dekorację dokonuje tow. J. Pałuch, przedstawiciel ZW ZSMP w Gorzowie Wlkp. (fot. W. Zaborowski)

«Karta Osiągnięć» - nową formą wyróżnienia dla dobrej roboty

Uchwała VII Zjazdu PZPR nakreśliła program budowy w Polsce rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego społeczeństwa opartego na socjalistycznych zasadach i aktywnej w sferach społecznych. Ludzi o szerokich horyzontach intelektualnych i kulturalnych, o wszechstronnie rozwiniętych osobowościach socjalistycznych. Takie osobowości kształtują się w działaniu, w efektywnej pracy, a stosunek do niej jest w ustroju socjalistycznym fundamentalnym kryterium oceny człowieka. Stała się jego społeczną normą i uznaniem. Różnorodne formy wyróżnień powinny przyczynić się do utrwalenia w społeczeństwie postawiania dla ludzi dobrej roboty, rozwijania i pobudzania aktywności społeczno-produkcyjnej pracowników, a także kształtowania socjalistycznych wzorców postępowania i stosunku do misji zawodowej. Nowatorską, wartościową formą wyróżnienia jest stosowanie od teraz lat w wielu zakładach pracy kilku województw - «Karta Osiągnięć».

pozytywne doświadczenia zebrane w toku jej upowszechniania wskazywały, że «Karta Osiągnięć» stwarza możliwość honorowania za konkretne osiągnięcia indywidualne lub kolektywne w warunkach i w dziedzinach, które młodych wiekiem i stażem. W celu wzbogacenia form wyróżniania pracowników osiągnięć szczególną wagę w pracy zawodowej i społecznej oraz upowszechniania pozytywnych doświadczeń zakładów pracy stosujących takie wyróżnienie ustala się co następuje: 1. Wzrost w świadomości i odpowiedzialności w dziedzinie pracy zawodowej i społecznej (z wyjątkiem Centralnej Rady Związków Zawodowych i Ministerstwa Pracy, Plac i Spraw Socjalnych z dnia 15 czerwca 1977 r.).

1. Zalicza się zakładom pracy wprowadzenie wyróżnienia o nazwie «Karta Osiągnięć».

2. «Karta osiągnięć» może być przyznana pracownikom, którzy mają wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej, uzyskane indywidualnie lub zespołowo, zwłaszcza w dziedzinie wprowadzenia nowatorskich rozwiązań technicznych, organizacyjnych i ekonomicznych, poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska, oraz w dziedzinie socjalistycznego współzawodnictwa pracy.
3. Wzrost «Karty Osiągnięć» ustala załącznik do «Karty Osiągnięć» przyznaje kierownik zakładu po zasięgnięciu opinii rady zakładowej na wniosek podstawowej organizacji partyjnej, związkowej, młodzieżowej, społecznej, zawodowej lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Integralną częścią «Karty Osiągnięć» są:
 - «Potwierdzenia wybitnych osiągnięć społeczno-zawodowych»;
 - «Potwierdzenie osiągnięć społeczno-zawodowych»;
 - «Indeks przyznanych orderów, odznak, odznaczeń i innych wyróżnień»;
 - Pracownicy, którzy otrzymali «Kartę Osiągnięć» powinni korzystać z pierwszeństwa: w skierowaniu na studia, kursy w celu doskonalenia zawodowego, pierwszeństwa w awansach zawodowych (co spełnienia wymaganych warunków) oraz w przedstawianiu do odznak i odznaczeń zakładowych, branżowych, resortowych i państwowych.
 - 7. Wyróżnienie pracownika «Kartą Osiągnięć» oraz dokonywanie «Potwierdzeń osiągnięć społeczno-zawodowych» powinno być odnotowane w aktach osobowych pracownika.
 - 8. «Karta Osiągnięć» jest własnością pracownika i znajduje się w jego posiadaniu.
 - 9. W razie zmiany zakładu pracy przyznana «Karta Osiągnięć» zachowuje ważność w nowym zakładzie pracy.

Nasze prezentacje Przykładowe pracować, działać i wychowywać

Jest wieloletnim pracownikiem naszego zakładu bo pracuje od przeszło 11 lat. Jest z nim i miastem - jak twierdzi - ściśle związana. Mowa tu o łow. **Władysławie Mędrakiewicz** - pracowniku KZP. Prace od początku podjęta w Dziale Kadry i Szkolenia, przetrwała trudne warunki do czasu dzisiejszego na stanowisku samodzielnego referenta do spraw pracowniczych.

Członkiem partii jest od przeszło 14 lat. Placując w swej wieloletniej działalności wiele odpowiedzialnych funkcji, jak np. w Komitecie skarg i Wskazówek PZPR, obecnie zaś jest członkiem egzekutywy OOP - służby pracowniczej. Sekretarzem Tow. Pracy Dzieci przy RZ.

Za swa prace zawodowa i społeczna była wielokrotnie wyróżniana i nagradzana. W rozmowie z nami mówi: W zasadzie nie mam powodu do narzekania, mimo że życie uložyle mi się dobrze. Praca podoba mi się, lubię zakład a przede wszystkim ludzi. Z perspektywy lat przepracowanych tu w zakładzie na pewne sprawy patrzy się już nieco inaczej. Tak po gospodarsku. O tym co osiągnął zakład i miasto w ciągu ostatnich dziesięcioleci widać przy starzej konstrukcji, którzy są tego żywym świadkami.

Na pewno dużo się zmieniło, postęp w za kładzie, lepsze warunki pracy, a przede wszystkim wykształtowanie postawy dobrego pracownika są tego żywym dowodem. Wiadomo, że obecnie każdego z nas powinna cechować dobra jakościowa praca. Staram się ją więc wykonywać tak, aby z niej byli zadowoleni wszyscy. Wiedzą przecież, że moje zadanie tak jak każdego z rodziców - to wychowanie dziecka w takim duchu, aby cechował je patriotyzm, umiłowanie do Ojczyzny i poszanowanie ludzkiej pracy. Tak troszczyłam się i staram wychowywać swoje dzieci.

W chwilach wolnych, których mam co prawda niewiele lubię czytać, samodzielko, gospodarzyć i czuć się panią domu. A więc to co robi w zasadzie każda kobieta. W pracy jest przykładem dobrej roboty, koleżeńską i zawsze służę pomocą innym. Inaczej mówiąc da się lubić.

Z życia jednak nie jest usłane różami. Są sukcesy i problemy. I to jest normalne. Sądzę, że więcej miłości musimy poświęcić jakości naszej pracy, a za tym idzie ja-



kość tego co robimy. Zbyt często jesteśmy świadkami braku odpowiedzialności społecznej pewnych osób. Dewastacja, że wyroby, niszczenie ludzkiego wysiłku - mówią same za siebie. Otwieram się to czasami problemowi niewielkie w porównaniu do wielkich przedsięwzięć, ale biorąc pod uwagę cały kraj tworzy ona problem wielki. I to jest nasz największy problem.

Moja praca nie kończy się w zasadzie w zakładzie i w działalności społecznej. Rola matki nie jest łatwiejsza. Wiadomo przecież, że moje zadanie tak jak każdego z rodziców - to wychowanie dziecka w takim duchu, aby cechował je patriotyzm, umiłowanie do Ojczyzny i poszanowanie ludzkiej pracy. Tak troszczyłam się i staram wychowywać swoje dzieci.

W chwilach wolnych, których mam co prawda niewiele lubię czytać, samodzielko, gospodarzyć i czuć się panią domu. A więc to co robi w zasadzie każda kobieta. W pracy jest przykładem dobrej roboty, koleżeńską i zawsze służę pomocą innym. Inaczej mówiąc da się lubić.

(rozmawiał: J.-M)

Postęp i racjonalizacja Ważniejsze rozwiązania racjonalizatorskie w KZP

Z przyjemnością doznajemy o rozwianiu ważniejszych osiągnięć w ramach racjonalizacji.

1. Usprawnienie zabudunku siaracza sodowego se skladowi ska do kolumni sodowej.
2. Usprawnienie pracy pomp masowych w papierni.

Wiadomym dla obsłu gi i pionu techniczno-produkcyjnego są kłopoty z uzyskaniem właściwej wydajności pomp masowych w pa pierniu produkcyjnej krajowej.

Ob. Z. Drewniak i E. Orzech dokonali zmian konstrukcyjnych tych pomp i osadziły przy to żadaną wydajność pomp, eliminując tym samym kłopotliwość z kłopotliwymi.

3. Sierowanie suwnica 2 x 3 t, z poziomem obsługi.

Na różnych naradach BHP-owskich i innych podnoszono problem nadwyżki udziału w tych warunkach pracy osób obsługujących suwnice 2 x 3 t, gdzie kabina sterownicza umieszczona była niepo nad pod samym sterowaniem hall papierni.

Me udało znaleźć się tego tematu specjalistycznemu biur, które by zmieniło sterowanie suwnicy przy to na sterowanie z poziomu obsługi.

Temat został rozwia zany przez naszych racjonalizatorów bez większych zakłóceń normalnego toku produkcyjnego. Rozwiązanie techniczne opracowali i sprawowali nad zór nad wykonawstwem inż. Stefan Szmalski i Jan Krawiec. Przy okazji pragniemy zaznaczyć, że racjonalizatorzy obok funkcji zawodowej i uznania za rozwiązanie róż nych problemów technicznych otrzymują także ekwiwalent materialny.

Zachęcamy całą zało gę do wzmocnienia działania na rzecz intensywnego włączania się do ruchu racjonalizatorskiego i zyczymy im jak największych sukcesów.

- a) pracach kolektywów wydziałowych i zakładowych, w za kresie kar, wyróżnień, awan sów oraz warunków pracy młodych pracowników;
- b) ocenianiu aktywności przed stawicieli ZSMP we władzach PZPR, Związków Za wodowych, Radach Miejskich;
- c) utrzymywania współpracy z inną młodzieżą, Związkiem Wolnej Młodzieży Niemieckiej.

Zadaniem organizacji jest udo wodnienie, że własną pracą, inicjatywą wszystkich członków organizacja młodzieżowa Kustrzyńskich Zakładów Papierniczych jest w stanie zajął i rozwijać wiele spraw jak nurlujących.

Wdrażając w poprzednich latach system ekonomiczno-finansowy wielkich organizacji gospodarczych akcentowano potrzeby ciągłości i stopniowości zmian w jego doskonaleniu i dostosowaniu do zmieniających się warunków. Naczelnym kryterium oceny sprawności i skuteczności mechanizmów i instrumentów systemowych jest ich zgodność z celami i zadaniami strategii rozwojowej. Rozwiązania i mechanizmy powinny służyć realizacji tych celów i uwzględnić warunki danego okresu. Zadania planu na 1976 -1980 będą realizowane w odmiennych warunkach niż dotychczas.

Dotyczy to zarówno warunków we wnętrzu kraju jak i zmian na rynkach za-

dyfikacji utrzymuje się więc te podsta wowe rozwiązania. I tak przykładowe system motywacyjny opiera się w dal szym ciągu na zasadzie włączania korzy ści placowych zało gi i kierownictwa oraz korzyści rozwojowych organizacji gospo darczych z wygosodarowanymi prze nie efektami, miernymi produkcją do daną i zyskiem. W dalszym ciągu utrzy muje się w systemie ekonomiczno-finanso wym wieloletnie normatywy, wiążące przysługujące środki z poprawą efektywności gospodarowania.

Równocześnie doświadczenia ujawniły niedostatków zarówno w zakresie samych mechanizmów ekonomiczno-finansowych jak i luki systemowe w zakresie metod

ZMODYFIKOWANY SYSTEM WOG⁽¹⁾

granicznych. W tych zmiennych warunkach nadrzędne cele społeczno-gospodar cze można uzyskać tylko na drodze poszukiwania i wykorzystania rezerw w zakresie poprawy efektywności gospodarowania i podniesienia jakości pracy. Wymaga to więc takich zmian w systemie zarządzania i funkcjonowania organ izacji gospodarczych, które pozwolą uzyskać postęp w zakresie oszczędności gospodarowania surowcami i materiałami, wykorzystania rozbudowanego i unowocześnionego potencjału produkcyjnego, oraz racjonalnego wykorzystania stojących do dyspozycji zasobów pracy żywej.

Cele i zadania jakie wytycza plan spo łeczno-gospodarczy na lata 1976-1980 wymagają więc wysokiej dyscypliny realizacji planu i jednoczesnej uaktywnienia mechanizmów motywacyjnych, sprzyjających szeroko pojętej poprawie efektywności gospodarowania.

Dokonywane ostatnio modyfikacje syste mu ekonomiczno-finansowego organ izacji gospodarczych wyrastają właśnie z powyższych celów i uwarunkowań reali zacji strategii rozwojowej. Druga grupa przesłanek leżących u podstaw dokonany ch zmian są dotychczasowe do świadczenia funkcjonowania systemu ekonomiczno-finansowego WOG. Doko nane oceny wykazują, że podstawowe rozwiązania systemu zdały egzamin i okazały się słuszne przyczyniając się do poprawy efektywności pracy w organi zacjach gospodarczych. Dokonując mo-

dyfikacji utrzymuje się więc te podsta wowe rozwiązania. I tak przykładowe system motywacyjny opiera się w dal szym ciągu na zasadzie włączania korzy ści placowych zało gi i kierownictwa oraz korzyści rozwojowych organizacji gospo darczych z wygosodarowanymi prze nie efektami, miernymi produkcją do daną i zyskiem. W dalszym ciągu utrzy muje się w systemie ekonomiczno-finanso wym wieloletnie normatywy, wiążące przysługujące środki z poprawą efektywności gospodarowania.

Równocześnie doświadczenia ujawniły niedostatków zarówno w zakresie samych mechanizmów ekonomiczno-finansowych jak i luki systemowe w zakresie metod

Wobec planu centralnego i planów re sortowych z zasadami działania organ izacji gospodarczych funkcjonujących w oparciu o system ekonomiczno-finanso wy WOG.

Ministerstwa będą musiały „przełożyć kategorię planu centralnego z „języka brutto” (sprzedaż, zatrudnienie, fundusz plac itp.) na „język kategorii netto” (pro dukcja dodana dyspozycyjny fundusz plac, normatywy R itp.). W konsekwencji wzmocnienie odpowiedzialności i uległa ro szerzeniu funkcje sterownicze minis trstwa w stosunku do organizacji gospo darczych. Resorty w tym celu otrzymały szereg dodatkowych uprawnień.

Nasz komentarz Dobre działanie - gwarancją sukcesu

Już przez kilka miesięcy wcielamy w życie zasady manewru gospodarczego sprezywanego na V Plenum KC PZPR.

Przypomnijmy, iż istota jego jest przegospodarowanie sił społecznych i środków materialnych aby do końca lat osiemdziesiątych osiągnąć cele wynikające z postanowień VII Zjazdu naszej partii. Jak wiemy główne założenia tych grupowań, a więc dalsza poprawa zaopatrzenia rynku, wywyższenia narodu, dalsze zwiększenie bazy mieszkania wci, czy też umocnienie naszej gospo darki w świecie uzyskały ogólnospolecz ny aplauz.

Zadajemy przecież sobie wszyscy sprawa, że są to sprawy ważne dla każdego z nas. Tak też myśla Konstrzyński papiernicy, czego dowodem jest ich wiara, że pod stawowym warunkiem pomyślnej reali zacji przyjętych założeń jest systematyczne zwiększanie, doskonalenie efektywności gospodarowania i walka o jakość.

W naszym zakładzie widać wszystkie, że najpełniejsze, zgodne z interesem nas wszystkich jest wykorzystanie istniejącego potencjału produkcyjnego, a także ludzkich możliwości twórczych może jedynie zakładowi dać konkretne efekty. Zwiększenie produkcji rynku-

weł, poprawa jej jakości, nowości rynkowe (jak np. doniczki torfowe) to tylko część działań zało gi w realizacji pro gramu manewru gospodarczego.

Faktem jest, że zakład ostatnio boryka się z wieloma kłopotami, lecz kierownictwo ani też załoga nie zamierzają rak, a co ważne podkreślamy nie wyko rzystuje tego do rozgrzeszenia własnych wewnętrznych problemów. Ogromna ro le spełniają w zakładzie członkowie par tii i działacze związkowi.

Rozmowy z ludźmi, tworzenie atmosfery w której każdy czuje się współgospodarzem zakładu widać jednocze śnie, iż jego praca decyduje o ostatecznym rachunku ekonomicznym - to dro ga partyjnego i związkowego działania codziennego dnia. W swej pracy działacze partyjni i związkowi dają do tego, aby jak największa część załogi przy swoich warsztatach pracy zadawała sobie pytanie: czy to co robie zadowala mnie i innych?

Wiadomo przecież, że takie właśnie działanie gospodarce i wychowawcze jest szkoła obywatelskiego myślenia, kształtowania postaw na jakich nam przecież zależy, i poprzez takie działa nie torujemy drogę do naszych wspól nych sukcesów.

Nowe władze ZSMP
(Ciąg dalszy ze str. 1)
KOMISJA REWIZYJNA:
Przewodnicząca - kol. Alleja Jackowska, wiceprzewodniczący - kol. Leszek Ruppik.
CZŁONKOWIE: Emilis Floryczk, Jolanta Kmieciska, Janusz Suski.
Zarząd Zakładowy ZSMP KZP przyjęł program działania na lata 1977-1979, w którym znalazły się m. in. zagadnienia:
- umocnienia społecznych funkcji Związku, modernizacja stylu, form i metod pracy do coraz wyższych wymogów młodzieży i zadań postawionych przed ZSMP.
- dążenie do umacniania podstawowych ogniw Związku przez:
a) wzrost szeregów organizacyjnych,

- b) aktywność społeczna i zawodowa członków.
- wzmocnienie działania podstawowych ogniw w kierunku systematycznego szkolenia i przekazywania członków Związku w szereg PZPR,
- zwiększenie propagandy działalności młodzieżowej poprzez:
a) gazetę zakładową,
b) założeń wydawniczych,
c) popularyzowanie dorobku młodzieżowego podczas spotkań młodzię z kierownictwem partyjnym - administracyjnym zakładu.
- rozszerzenie działania w ramach programu „Młodzież dla Postępu”;
- uaktywnienie pracy kół w kierunku rozwinięcia działalności kulturalno-owiatkowej.
- zbliżenie interesów młodzieży biorąc udział w:

- a) pracach kolektywów wydziałowych i zakładowych, w za kresie kar, wyróżnień, awan sów oraz warunków pracy młodych pracowników;
- b) ocenianiu aktywności przed stawicieli ZSMP we władzach PZPR, Związków Za wodowych, Radach Miejskich;
- c) utrzymywania współpracy z inną młodzieżą, Związkiem Wolnej Młodzieży Niemieckiej.

Zadaniem organizacji jest udo wodnienie, że własną pracą, inicjatywą wszystkich członków organizacja młodzieżowa Kustrzyńskich Zakładów Papierniczych jest w stanie zajął i rozwijać wiele spraw jak nurlujących.



Spółeczny inspektor ruchu drogowego i funkcjonariusz MO przeprowadzają kontrolę drogową.

Ład, porządek, bezpieczeństwo

Niemalże na co dzień spotykamy ludzi w niebieskich mundurach podczas pełnienia przez nich odpowiedzialnej służby. Jednakże przy okazji świąt, takich jak październikowe święto Milicji Obywatelskiej i Służby Bezpieczeństwa dostrzegamy trudną, ofiarną i pełną osobistych wyrzeczeń działalność tych ludzi.

Działalność umożliwiającą realizację ambitnego programu rozwoju naszego kraju, służą pomocą wnoszącą ważny wkład do ogólnonarodowego dobrodziejstwa socjalistycznej Polski. Z okazji święta Redakcja odwdzięcza pracowników Komisarjatu MO w naszym mieście, stąd też pochodzi zdjęcie misawki, które tylko w znikomym stopniu obrazują pracę tych ludzi. Codzienne obowiązki nie są łatwe.

Jest to profilaktyka przestępstwa, bieżąca praca nad przestrzeżeniem Zadania są trudne, i wymagają od ludzi w niebieskich mundurach poświęcenia, osobiste go zaangażowania.

Na co dzień pracownicy naszego Komisarjatu MO współpracują z członkami ORM, ze szkołami. Popularnością wśród młodzieży cieszą się pogadanki na temat przepisów ruchu drogowego i kursy na karty rowerowe i motorowerowe. Spółeczni inspektorzy ruchu drogowego współpracują z milicją to także jeden z ważnych kierunków pracy naszego Komisarjatu.

Pocześnie miejsce w działalności milicji zajmuje praca z młodzieżą trudną, która już wymaga opieki. Zadanie aczkolwiek trudne

realizowane jest w naszym mieście z widocznymi efektami. Na ten temat pracy funkcjonariuszy MO, przy tym ciekawej co i trudnej, można by opowiadać długo. Przypomnijmy sobie chociażby publikacje na łamach naszej gazety z akcji „Bezpieczeństwo na naszych drogach”, akcji, którą zainicjowała gazeta przy ścisłej współpracy z Komisarjatem MO w naszym mieście.

Korzystając ze stosownej okazji, jaką jest 33 rocznica powstania MO i SB, chcemy pracownikom Komisarjatu MO w naszym mieście podziękować za codzienny trud i życie dalszych sukcesów w trudnej pracy zawodowej oraz pomyślności w życiu osobistym w imieniu społeczeństwa Kostrzyna.



Kierownik Komisarjatu MO ppor. Jerzy Holufski w pracy dotnie odświeżającym narzędzi wykonuje codzienne obowiązki.



St. sierż. Jan Machaj podczas dyżuru w Komisarjacie.



Spółeczni kontrolerzy ruchu drogowego w codziennej akcji.

Forum młodych

Zadania stojące przed ZZ ZSMP w zakresie kultury

Osiągnięty postęp i zadania związane ze strategią budowy rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego coraz większego znaczenia nadają instrumentalnym funkcjom kultury. Na naszych oczach kultura podobnie jak nauka przenika do procesu produkcji.

Staje się aktywnym czynnikiem sprawnym tego procesu, staje się niezwykle istotnym warunkiem rozwoju gospodarstwa narodowego.

Potwierdziły to odwołaniem się do kilku nowych elementów sytuacji:

- w pracy zawodowej rośnie znaczenie predyspozycji psychicznych, takich jak spostrzegawczość, wrażliwość, zdolność koncentracji, koncentracji i zapamiętywania. Wydajna praca zależy coraz wyraźniej i bezpośrednio od kulturalnego i intelektualnego przygotowania zatrudnionych, a nie tylko od ich siły i wytrzymałości,

- stajemy nie tylko wobec rosnącej ilości wolnego czasu, ale zmiana sposobu jego wykorzystania. Czas człowieka wolny staje się tylko częścią czasu wolnego od wykonywania obowiązków zawodowych, albowiem niemalże część tego ostatniego została być musi na skomplikowane wypracowanie ze stanu zmęczenia, głównie psychicznego. I na przyszłość musimy się do nowych obowiązków zawodowych, zmiany demograficznej dokonują się nie tylko na linii wieś — miasto, ale również w układzie pokoleniowym. Okres aktywności produkcyjnej jest skracany. Okres aktywności społecznej — rośnie wraz ze wzrostem czasu trwania życia. Zagospodarowanie różnicy między tymi okresami staje się ważnym warunkiem harmonijnego rozwoju społeczeństwa i zapobiegania konfliktom społecznym.

Te właśnie elementy sytuacji uwzględnia „Program rozwoju kultury na lata 1975—1990”. Przyjmuje on, że dobór zadań w procesie rozwoju kultury oraz ich hierarchia nie mogą być oderwane od zadań gospodarczych.

Pociąga to za sobą konieczność proporcjonalnego określenia wielkości nakładów na jej rozwój. Nakłady te nie mogą być alternatywne w stosunku do wydatków na gospodarczych, albowiem postęp jest działaniem nakładów przy tradycyjnym preferowaniu nakładów kapitałowych i zwiększeniu pracy uprzedmiotowej. Podmiotowość i przedmiotowość czynnik procesu produkcji nie tylko pozostaje w związku, ale coraz bardziej się uzależniają.

Nie można zatem nakładów na rozwój na rzędzi produkcji oddzielać od nakładów na rozwój kultury i oświaty. Rozwój kultury w naszych czasach warunkuje rozwój techniki i unowocześnienie organizacji. Analizując zadania wyrastające z programowych decyzji VII Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, organizacji młodzieżowej Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych chodzi o to, aby socjalistyczna kultura urosła do rangi czynnika decydującego o jakości lub z kultur opartych na przeciwnym modelu życia. Idzie o to, aby u czynić ją zdolną do rozwiązywania tych

potrzeb, wobec których stajemy jako współtwórcy obecnego okresu rozwojowego socjalistycznego społeczeństwa.

Zmiany dokonujące się w sytuacji i roli kultury pociągają za sobą konieczność odpowiednio rozwiniętego ujęcia zagadnienia jej treści, rozwoju oraz osiągniętych celów.

Kultura, o rozwój i uczestnictwo w której nam chodzi, musi w każdym swym przejawie respektować te elementarne prawdy, iż treść ludzkiego życia, jego sens nie leży poza pracą człowieka, poza polityką i faktem wspólnoty z innymi ludźmi, lecz właśnie w nich. Kluczem do tego problemu była i pozostaje problematyka pracy.

Polityka kulturalną nowo wybranego Zarządu Zakładowego powinien być wyraz dążeń i aspiracji społeczno-kulturalnych poszczególnych kół i ich członków. Składając się na nią, powinien czołkować celowej i zorganizowanej działalności Zarządu Zakładowego oraz Komitetu Zakładowego PZPR jego Oddziałowych Organizacji Partyjnych i Rady Zakładowej z Radami Oddziałowymi i instancjami aktywnych twórczości artystycznej, zapewniających opiekę nad rozwojem placówek kulturalno-oświatowych, oraz wpływających na sposób i zakres uczestnictwa w kulturze młodzieży, tak przez upowszechnianie dóbr kulturalnych, jak i przez rozwijanie aktywnych form udziału w życiu kulturalnym. Nowo wybrany Zarząd Zakładowy powinien zastanowić się nad możliwością pełniejszego wykorzystania ideowo-wychowawczych funkcji kultury w działalności ruchu młodzieżowego, nad zwiększeniem udziału młodzieży w programowaniu pracy placówki kulturalnej, jaka jest młodzieżowy klub DMR i powiększenia kręgu aktywnych uczestników życia kulturalnego.

Cel ten można osiągnąć jedynie wówczas, jeżeli cała działalność będzie powiązana z różnymi przejawami życia społecznego młodego pokolenia. Powinna ona wpłynąć na świadomość społeczną, sprzyjać podnoszeniu kultury pracy i życia codziennego, kształtować precyzyjnie estetyczne. Zarząd Zakładowy ZSMP w swojej pracy kulturalnej, powinien więc nie tylko zaspokajać zainteresowania kulturalne i rozrywkowe, ale przede wszystkim kształtować nowe, ważne z punktu widzenia wychowawczego cechy młodzieży.

Omawiając sprawę kultury, na zebraniach kół, należałoby poświęcić i szczególne dwóm elementom. Po pierwsze — zorientować młodzież w aktualnych zagadnieniach polityki kulturalnej jakie nakreśliła Uchwała VII Zjazdu PZPR, i postanowienia VII Plenum KC PZPR, a po drugie — skłonić uczestników do refleksji na temat osi każdej powinien zrobić na swoim podwórku, aby upowszechnić najlepsze wzorce pracy i jej kultury. Z tym wiąże się utrwalenie wśród młodzieży przekonania o potrzebie współodpowiedzialności za właściwe realizowanie polityki kulturalnej państwa, uświadomienie sensu społecznego działalności i w tym celu powiększenie cech obywatelskich, jakie powinny charakteryzować każdego członka ZSMP Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Ogólna tematyka ruchu wynalazczego

Zjednoczenie Przemysłu Papierniczego przesłało następujący spis zagadnień, których rozwiązywanie jest szczególnie ważne dla naszej branży, które mogą być rozwiązywane w ramach racjonalizacji:

- zwiększenie stopnia wykorzystania zdolności produkcyjnych maszyn i urządzeń papierniczych, celulozowych i przetwórczych (lepsza technologia i wyższy wskaźnik wykorzystania czasu pracy);
- usprawnienie organizacji cykli produkcyjnych;
- usprawnienie organizacji przeglądów, konserwacji i remontów maszyn i urządzeń papierniczych, celulozowych i przetwórczych;
- usprawnienie technologii zmierzające do szerszego wykorzystania drewna liściastego i małowymiarowego;
- zwiększenie przerobu makulatury,
- obniżenie gramatury wytworów papierniczych i opakowań przy zachowaniu ich własności użytkowych;
- zwiększenie produkcji nowych wyrobów rękawych, produkcji antyimportowej;
- zmniejszenie zanieczyszczeń emiowanych do wód i atmosfery;
- zmniejszenie zużycia wody na jednostkę produkcji;
- obniżenie zużycia surowców, materiałów i energii na jednostkę produkcji;
- obniżenie zużycia odzieży maszynowej i przedłużenie żywotności tej odzieży;
- mechanizacja prac ciężkich i pracochłonnych w transporcie, pracach za- i wyładunkowych wewnątrz hal fabrycznych oraz na placach i składowiskach;
- zwiększenie pozysku i uszlachetnienia produktów ubocznych;
- poprawa jakości papierów do pisania i dru-

- ku, technicznych podłożów, workowych itp.;
- poprawa standardu nowych wyrobów;
- poprawa jakości mas celulozowych;
- zmechanizowanie procesów i czynności w sortownikach i oddziałach wykańczających;
- wentylacja hal produkcyjnych, poprawa warunków bhp, p.poż., stopnia zapylenia, zmniejszenie hałasu;
- optymalne wykorzystanie odpadów produkcyjnych w postaci papieru, trocin, kory, maszyn łapanej itp.;
- zwiększenie stopnia chemizacji procesów techniczno-technologicznych w celu:

- zmniejszenia zużycia odzieży maszynowej;
- poprawy jakości produktu;
- uzyskania korzystniejszych parametrów.

(Ciąg dalszy na str. 4)

